# 非正規雇用の踏み石効果は日本でも見られるのか\*1

# 森山智彦 (下関市立大学)

#### 【論文要旨】

本研究では、2015年の SSM 調査データを用いて、非正規雇用の踏み石仮説とトラップ仮説を検証した。具体的には、非正規から正規雇用や無業への移行率だけでなく、無業から正規や非正規雇用への移行率を規定する要因を明らかにし、両方の結果を包括的に論じた。主な結果は次の通りである。第一に、男女ともに過去の無業経験は非正規から正規雇用への移行率に負の影響を与えている。特に、学校から仕事への移行時の間断は、無業と非正規雇用間相互の移動率を高めている。第二に、過去の正規雇用の経験は、無業から正規雇用への再就職率を高めているが、非正規から正規への移行には有意な影響を与えていない。第三に、性別に関わらず高学歴は無業から正規雇用への移行に正の影響を与えており、男性のみ非正規から正規への移行率も高めている。第四に、先行研究と同じく、非正規雇用の仕事を2年から5年程度続けることが、正規雇用への移行にプラスに作用している。これらの結果は、全般的にトラップ仮説を支持している。企業は採用を判断する際に、一時点の就業状態だけでなく職業経歴もシグナルとして活用しているが、それは上昇移動よりも不安定な状態の固定化に結びついている。そして、職業経歴とは独立に、学歴の高さや一定期間の勤続による人的資本の蓄積、潜在能力や定着性といったシグナルが、上昇移動を大きく規定する。

キーワード:非正規雇用、踏み石仮説、トラップ仮説、イベントヒストリー分析

### 1. 研究背景と目的

本研究の目的は、非正規雇用から正規雇用や無業への移行率だけでなく、無業から正規雇用や非正規雇用への移行率を規定する要因を明らかにし、両分析の結果を包括的に論じることで、Stepping-Stone Hypothesis(以下、踏み石仮説と表記)と Entrapment Hypothesis(以下、トラップ仮説と表記)を検証することである。

1990年代以降、非正規雇用者が増加するのに伴い、特に非自発的に非正規雇用に就かざるを得ない若年層の問題が社会的に採り上げられるようになって久しい。周知の通り、正規雇用と非正規雇用との間には収入や雇用の安定性、福利厚生、職業能力開発の機会の面で格差がある。さらに、両者の間には移動障壁が存在し、正規雇用から非正規雇用への移行は比較的容易だが、非正規から正規への移行(上昇移動)は非常に難しいことが知られている(太郎丸 2009)。

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 本研究は、JSPS 科研費 JP25000001 の助成を受けたものです。本研究の分析では、2015 年 SSM 調査の 2017 年 2 月 27 日版(バージョン 070)のデータを用い、使用にあたって、2015 年 SSM 調査データ管理委員会の許可を得ました。また、パーソンイヤーデータの作成に際し、保田時男氏による SSM2015 person-year data 変換 SPSS シンタックス(v070 データ用 ver.2.0)を利用しました。保田氏に感謝の意を表します。

このような状況は、日本固有のものではなく欧米諸国にも見られる。その中で、不安定な非典型雇用が無業から安定した典型雇用への踏み石となるか、それとも不安定な状況を長期化させるトラップとなるかが、各国のデータ分析や国際比較を通じて論じられてきた。もちろん日本でも非正規から正規雇用に移行した者はおり、それを規定する要因に焦点を当てた研究も散見される(玄田 2008 など)。そして、非正規雇用の勤続年数、学歴などの人的資本やシグナルを表す要因、および年齢や企業属性、学卒直後の就業状態などの構造的要因と上昇移動との関連が徐々に解明されてきた。しかしながら、無業から直接正規雇用に移行した場合と、非正規雇用を経由して移行した場合の比較分析は行われていないため、踏み石仮説を検証しているとは言えない。また、トラップ仮説の検証という点では、非正規から正規雇用への移行と並行して、無業への移行が何によって影響されているかを分析した研究はほとんどない。そのため、労働者のどのような特徴、あるいは社会構造が不安定な雇用状況の固定化に結びついているかを十分に描けていない。

そこで本研究では、無業のケースと非正規雇用のケースを別々に分析し包括的に論じることで、2 つの仮説へのアプローチを試みたい。前者では、無業から直接正規雇用の仕事に就いたケースと非正規雇用を経由して正規雇用に移行したケースを比較した上で、各雇用形態への移行率の規定要因を明らかにする。後者では、非正規雇用から正規雇用のみならず無業への移行に影響する要因について、特に過去の職業経歴に注目しながら分析する。

構成は次の通りである。第2節では、本研究の問題意識と関連する理論的背景や先行研究をレビューした上で、本研究の特徴を述べる。第3節では、分析に用いるデータと手法、変数について説明する。第4節では、無業から正規雇用への移行率について、非正規雇用の経由があるかないかの違いを踏まえた記述的な分析を行う。その上で、多変量解析を用い、無業や非正規雇用から他の就業状態への移行を規定する要因を分析する。最後に第5節で分析結果をまとめ、2つの仮説の視点から考察する。

# 2. 先行研究、本研究の位置づけ

# 2.1 理論的背景と欧米の先行研究

踏み石仮説は、有期雇用などの不安定な状態を、労働力の需給変動によって一時的に生じている現象と捉え、むしろ将来の安定的な雇用へとつながるステップとして位置づける仮説である。そのため、非正規雇用の職に就くことが、直接ネガティブな帰結には結びつかない(Scherer 2004)。この仮説が依拠しているのは、スクリーニング理論や人的資本論である(Giesecke and Groβ 2003; McGinnity et al. 2005; Gash 2008)。雇用者と労働者の間には、スキルや能力等に関する情報の非対称性が存在するため、雇用者側は試用期間を設けてそれらを見極めることが経営の効率化につながる。つまり、性別や学歴といったシグナルに頼らなくても、実際の働きぶりを見てスキルや能力を見極められる。これは、労働者側にとっても、

不安定な雇用から安定的な雇用という上昇移動の存在を認識できる点で、合理的なキャリア の流れが予見できるというメリットをもたらす。したがって、高いスキルや生産性といった 人的資本要因が、より良い職を得ることを規定すると想定される。

反対に、トラップ仮説は、不安定な雇用状態に陥ることを「罠」と捉え、それが後のキャリアに継続的にマイナスの影響をもたらすと考える。この仮説は、主に労働市場の二重構造論から導きだされたものである(Gash 2008)。Doeringer and Piore(1985=2007)に端を発するこのモデルによると、労働市場の中核と周辺とでは市場自体の特徴に明確な違いがあるため、それぞれを構成する労働者層も明らかに区別される。中核市場で生み出される製品は、安定した経済的規模と一貫性を必要としているため、生産も雇用も安定している。対照的に、周辺市場は、製品の需給変動に応じて雇用調整が可能な低スキル、低コストの労働力をベースに考えられているため、雇用調整が容易な非正規雇用を活用している。このように、両者は技能的に求められるものが明らかに異なるため、一度周辺に陥ると中核への移動は大きく制限される。

シグナリング理論の視点からも、非正規雇用のトラップ効果を説明できる(Scherer 2004)。 雇用者が採用に際して労働者の仕事に関する情報を十分に得られない場合、学歴や過去の職業経歴などの情報を手がかりに潜在的な生産性を推し量ろうとする。すなわち、実際の個人のスキルや生産性ではなく、非正規雇用に就いていたことやその年数自体が負のシグナルとなり、正規雇用への移行に負の影響をもたらすとされる。ただし、概して低スキルの仕事に携わる人は能力の低い労働者であり、また仕事を通じた教育訓練の機会も少ないことから、人的資本の蓄積の少なさが上昇移動の確率を低下させているとも捉えられる。

非正規雇用が踏み石となるかトラップとなるかは、それぞれの社会の制度的条件に依存する (Mayer 2004)。特に常用雇用に対する解雇規制などの雇用保護法制が強く影響する。アメリカやイギリス、北欧の国々は解雇規制が欧州の他の国に比べて弱いため、雇用の流動性が高い<sup>2</sup>。そのような市場下では、上昇移動の機会が構造的に多く、有期雇用や無業が比較的不利に働きにくい<sup>3</sup>。そのため、踏み石仮説が支持される傾向にある (Booth et al. 2002; OECD 2004; Blossfeld et al. 2008)。反対に、労働市場における規制が硬直的なフランスやドイツ、オランダ、イタリアでは、非正規雇用者と比べて正規雇用者の解雇コストが高いため、労働市場の分断が構造的に発生しやすいと考えられる (OECD 2004; Blossfeld et al. 2008)。ただし、

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 日本の非正規雇用と欧米の非典型雇用(Atypical Employment)は必ずしも一致しない。非典型雇用は、雇用期間に定めのないフルタイム雇用者とは異なる雇用形態を指し、パートタイム労働者や有期雇用者などが含まれる。踏み石仮説やトラップ仮説の研究では、有期契約労働者(Fixed-term Contracted Workers)や一時雇用(Temporary Employment)に焦点が当てられることが多い。

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> このような社会では、常用雇用の安定性や賃金も相対的にそれほど高くない。言い換えれば、 上層ポジションに就くことが大幅な魅力を持っていないことも、有期雇用等が不利になりにくい 一因である(Giesecke and Groβ 2003)。

これらの国においてトラップ仮説が支持されるか否かは分析対象のデータや方法によって異なり、非正規雇用をトラップの側面が強いと結論づける研究 (Giesecke and Groß 2003; Scherer 2004) もあれば、不利には働かないとする研究もある (McGinnity et al. 2005; Gash 2008; Ziji et al. 2011)。後者の理由として、Gash(2008)は、教育や外部労働市場の教育訓練システムと労使との協働的関係を挙げる。つまり、解雇規制が厳しい国でも、各種の教育により人的資本を蓄積し、それを発揮する企業へのルートが、強い組合や国家によって制度化されていることで、踏み石効果が生じているという。

### 2.2 日本の先行研究と本研究の位置づけ

四方(2011)によれば、日本は OECD 諸国の中でも最も非正規雇用から正規雇用への移動が難しい。ただし、移行率には男女差があり、男性の正規雇用への転換に限れば、欧州の中で移行率が比較的低い国々と同程度だという。その背景には、正規雇用に対する強い解雇規制と非正規雇用への弱い規制に依る両雇用形態間の二重構造性がある(Imai and Sato 2011)。すなわち、日本では全体的に見ると踏み石仮説よりもトラップ仮説が当てはまるものとみられる。

そのような中、非正規から正規雇用への移行は、非正規雇用者としての勤続年数、学歴、正規雇用への移行前後の職種といった労働者の人的資本やシグナルを表す要因、並びに年齢、正規雇用への移行前後の業種や企業規模、初職の雇用形態、学校から仕事への移行時の間断の有無など、社会の構造的要因に規定されることが明らかになってきた4。2002 年の就業構造基本調査データを分析した玄田(2008)によると、2 年から 5 年程度の同一企業での就業継続が、2 年未満及び 5 年以上の就業継続よりも正規転換に有効に作用する。この点から、企業は非正規雇用者としての一定期間の継続就業や経験を、その人の潜在的な能力や定着志向に関するシグナルとして活用していると論じている。同様の知見は、2007 年の就業構造基本調査特別集計を分析した小杉(2009)や 2005 年の SSM 調査データを分析した平田・勇上(2011)、全国の 25 歳から 44 歳までの男女のデータを分析した森山(2015)でも見られる5。さらに、相澤・山田(2006)や山本(2011)によると、学歴が高い人ほど正規雇用への移行率が高い。これらの結果は、一定期間の就業経験や学歴といった人的資本の高さ、あるいはそれらに付随するシグナルが正規への移行に正の効果をもたらすことを示している。

-

<sup>4</sup> ただし、すべての要因について、人的資本的要因か構造的要因かを厳密に区別することは難しい。例えば、学校から仕事にスムーズに移行できなかった人は非正規から正規への移行率が低いという結果が得られた場合、それを人的資本の蓄積が低かったためと解釈することもできるが、移行時に期間が空くと構造的に正規雇用参入が困難になるためと解釈することもできる。

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> しかし、1982 年から 1992 年までの 5 時点の就業構造基本調査データを分析した相澤・山田 (2006) や 2004 年から 2008 年までの慶應義塾家計パネル調査を用いた四方 (2011) では、このような関係は確認されず、非正規雇用者としての勤続年数が長い人ほど正規雇用への移行は生起しにくかった。

次に構造的要因に注目しよう。年齢に関して、東大社研パネルデータを用いた中澤(2013)によれば、20歳代では非正規から正規への移行機会が比較的観察されるが、30歳以降はそうした機会が狭まる。同様の傾向は、森山(2015)でも確認されている。小杉(2009)は、年齢と前職勤続年数との相互作用を分析し、24歳以下の場合は非正規雇用時の継続就業が評価され正規雇用への転換に結びつくが、25歳から29歳では勤続年数の効果がなく、30歳以上になるとむしろ長期勤続者の方が正規化しにくいことを明らかにしている。

非正規雇用時(前職)の企業の業種に関して、玄田(2008)は前職で医療・福祉分野で働いていた者、小杉(2009)は医療・福祉に加えて建設業や卸売・小売業で働いていた者ほど、次の職で正規雇用者へと移りやすいことを発見している。また、職種に注目すると、前職で専門・技術職、サービス職、運輸・通信職として働いていた人の正規雇用転換率は、生産工程・労務作業者として働いていた人よりも高い(小杉2009)。一方、企業属性をプル要因として捉え、正規転換後の業種や職種に注目した森山(2015)によると、医療・福祉や鉱業・建設業、そして小企業において、前職が非正規雇用の人を正規雇用者として採用している。同時に、専門・技術職、事務職、営業職、運輸・通信・保安職として採用される場合は、サービス職として採用されるケースに比べて、正規雇用へと移行している。

初職の雇用形態や学校から仕事への移行時の間断の有無については、初職を非正規雇用でスタートすること、あるいは学校からの移行時にブランクを経験することが、後々まで継続的にマイナスに作用することが多くの研究で示されてきた(石田 2005; Kondo 2007; 佐藤2008)。その影響力はドイツやイギリスといった欧州の国々よりも強く、日本の労働市場における初職の重要性が際立っている(平田・勇上 2011)。また、初職の効果に企業規模や職種を考慮して2005年SSM調査データを分析した福井(2015)は、大企業・官公庁と中小企業とでは非正規雇用の位置づけが異なると述べる。大企業・官公庁は初職で専門職に就いた非正規雇用者の正規転換率が高い点から、非正規からの中途採用を専門職人材の充足と位置づけている。それに対して、中小企業は初職熟練職の移行率が高いことから、非正規雇用を新卒採用と同等の労働力とみなし、正規雇用に至るまでの試用期間として位置づけている。

このように、日本では全体的にトラップ仮説が当てはまり、学校卒業直後の就業状態が後のキャリアを大きく左右するものの、初期キャリアにおいては一部踏み石効果が確認できる<sup>7</sup>。しかしながら、2 つの仮説を厳密に検証する上で、未だ明らかにされていない点もある。第一に、無業から直接正規雇用に移行した場合と、非正規雇用を経由して移行した場合の違いが、日本の研究ではほとんど確かめられていない。もともと欧米の踏み石仮説のアイデアは、

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> 森山(2015)では、非正規雇用から正規雇用への移行を内部登用と転職に区別した分析を行っている。その結果、医療・福祉、鉱業・建設業と営業職に関しては、両方の移行ルートともに他の業種や職種よりも正規転換率が高い。一方、小企業と営業職以外の職種については、内部登用による移行率の有意差はなく、転職による移行率のみが高い。

<sup>7</sup> ただし、石田(2014)によると、初期キャリアにおける踏み石効果は、近年縮小傾向にある。

若年層の失業率が高く無業から典型雇用に直接就くのが難しい状況下で、一時雇用等を経ることが典型雇用に至る確率を高めるか否かということに焦点が置かれていた(Ziji et al. 2011)。これに基づけば、無業を経験した者の中で、直接正規雇用へと至る人と非正規を経由する人の移行期間や特徴に違いがあるのかを分析するべきだろう。第二に、非正規雇用のトラップ仮説を検証する上では、非正規から正規雇用への移行以外にも、無業への移行がどのような要因によって規定されているかを同時に明らかにする必要がある。特に、無業を含めた過去の職業経験が非正規から正規や無業への移行、あるいは非正規の滞留にどう影響するかを分析することで、不安定な状況から抜け出せない人々の様相や特徴をより詳細に明らかにすることができるだろう。

以上を踏まえると、踏み石仮説とトラップ仮説を厳密に検証するためには、非正規から正規雇用への移行だけでなく、無業への参入、脱却も含めて包括的に分析する必要がある。しかし一つのモデルでこれを行うのは非常に難しい(Ziji et al. 2011)。したがって、本研究では、無業や非正規雇用から他の就業状態への移行率に注目し、2 つの視点から両仮説を検証したい。1 つ目は、無業のケースに焦点を当て、そこから直接正規雇用に移行したケースと非正規雇用を経由して正規雇用に到達したケースの移行率の違いを比較した上で、どのような要因が無業から各就業状態への移行に影響しているかを明らかにする。この分析は、主に踏み石仮説を検証するためのものである。2 つ目は、非正規雇用のケースに焦点を当て、過去の職業経歴も踏まえながら、他の就業状態への移行率を左右する要因を明らかにする。この分析によって、主にトラップ仮説を検証したい。

# 3. 方法

### 3.1 データ

本研究では、2015年の「社会階層と社会移動調査(SSM 調査)」データを用い、後述する推定を行うため、2 通りのパーソン・イヤー・データを作成した。一つめは、無業から正規や非正規雇用への移行率を分析するためのものであり、無業となった年をリスク開始時点とした8。ただし、学校卒業前のケースは分析対象外とした。各個人は、他の就業状態に移行するか、または無業のまま調査時点に至るまでリスクセットに含まれる。2 つめのデータセットは、非正規雇用から正規雇用や無業への移行率を分析するためのものであり、非正規雇用に就いた年をリスク開始時点とした。無業の分析と同様に、各個人は他の就業状態に移行するか、または非正規雇用者のまま調査時点に至るまでリスクセットに含まれる。なお、本研究では非正規雇用継続と離脱の規定要因に関心があるため、職場が変わったとしても、他の雇用形態や無業に移行せず非正規雇用を継続していれば、同一のリスクセットに含めること

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> 正規雇用は「常時雇用されている一般従業者」を指す。非正規雇用には「パート・アルバイト」 「派遣社員」「契約社員、嘱託」「臨時雇用」が、「無業」には失業と非労働力の両方が含まれる。

とした。

また、先行研究の結果から、就業状態の変化、特に上昇移動は初期キャリアに集中していることが明白なため、分析対象は学校を卒業(あるいは離学)してから 49 歳までの若年層と壮年層<sup>9</sup>のケースに限定する。さらに分析に用いる変数に欠損が含まれるケースも除外した。分析対象のサンプルサイズは、無業のケースが男性 397、女性 2961(そのうち未婚女性は 259)、非正規雇用のケースが男性 568、女性 2030(そのうち未婚女性は 347)である<sup>10</sup>。また、パーソン・イヤーのサイズは、無業が男性 1554、女性 33298(そのうち未婚女性は 1577)、非正規雇用が男性 3435、女性 15426(そのうち未婚女性は 2506)である。

#### 3.2 分析手法と従属変数

本研究では、Ziji et al. (2011) に依拠し、踏み石効果を非正規雇用を経ることで正規雇用に至るハザード率が高まること、トラップ効果を非正規雇用職に就くことが無業に至るハザード率を高めること、あるいは正規雇用に至るハザード率に正の効果をもたらさないことと定義する。そして、第2節の最後で述べたように、両仮説を2つの視点から検討する。

第一に、無業から正規雇用に直接移行したケースと非正規雇用を経て正規雇用に至ったケースの生存率(無業残存率)を、Kaplan-Meier 法を用いて比較する。この時、前者の無業残存率が後者よりも高ければ、踏み石仮説が支持され、反対に後者の方が高ければ、トラップ仮説が支持される。その上で、無業から正規雇用や非正規雇用への移行を規定する要因を分析することで、各雇用形態に移行する人の特徴を明らかにしたい。この分析では、無業から何らかの職に移行することをイベントの発生と定義する。ただし、無業から被雇用者以外の就業状態"に移行したケースは、イベント生起確率への影響を避けるために、打ち切りケースとして扱った。

被説明変数は、無業、正規雇用、非正規雇用という 3 つの値をとるカテゴリカル変数となるため、分析は複数のイベントを互いに競合するリスクとして区別できる手法(競合リスクモデル)を用いる。無業から移行した就業状態をj (0=無業、1=正規雇用、2=非正規雇用)、時点i以前に無業からの移行が起こらなかったという条件のもとで時点iに移行が生起する条件付き確率(ハザード率)を $h_j(t_i)$ 、時点iにいずれのイベントも生起しない条件付き確率を $h_b(t_i)$ と定義すると、推定式は、ハザード率の対数を基底ハザード関数 $a_{ji}$ と共変量 $x_1,x_2$ ・・・ $x_k$ で回帰したモデルとして定式化される。

<sup>9</sup> 壮年層の定義は研究によって異なるが、概ね 35 歳から 44 歳までとするものと、35 歳から 49 歳までとするものに分かれる。

 $^{10}$  ここで言うサンプルサイズとは、人数ではなく1つのリスクセットを1単位としたものである。 $^{11}$  「経営者、役員」「自営業主、自由業者」「家族従業者」「内職」が含まれる。

$$\log\left(\frac{h_{j}(t_{i})}{h_{b}(t_{i})}\right) = a_{ji} + b_{j1}x_{1} + b_{j2}x_{2} + \cdot \cdot \cdot + b_{jk}x_{k}$$

第二に、非正規雇用を観察期間とし、そこから正規雇用や無業への移行の規定要因を分析することで、どのような条件下で踏み石仮説、あるいはトラップ仮説が支持されるかを明らかにしたい。この分析のイベント発生は、非正規雇用から他の就業状態に移行することと定義され、無業の分析と同様に、被雇用者以外の就業状態に移行したケースは打ち切り扱いとした。よって、被説明変数は、非正規雇用(=0)、正規雇用(=1)、無業(=2)の3カテゴリー変数であり、ここでも競合リスクモデルによって推定を行うことになる。

以上について、性別による職域分離や就労行動の違いを鑑み、男女別に分析を行う。さらに、女性は結婚や出産などライフコースに関するイベントが就労を大きく左右する点を考慮し、未婚女性<sup>12</sup>のみに焦点を当てた分析も行うこととする。この分析を行うことで、家庭や生活のことを考慮し自発的に無業や非正規雇用を選択することの影響を、極力統制することが可能になるだろう。

### 3.3 説明変数

説明変数は、人的資本やシグナルを表すものと社会構造的要因を表すものに区別される。前者には、経過年数、最終学歴、過去の正規雇用経験の有無、非正規雇用時の職業が含まれる。経過年数は、基底ハザード関数ajiを近似するための変数である。他の就業状態への移行との関係が非線形であることを考慮し(玄田 2008 など)、無業を開始してからの年数を5つのカテゴリー(2年未満、2-3年、4-5年、6-7年、8年以上)、非正規雇用を開始してからの年数を6つのカテゴリー(2年未満、2-3年、4-5年、6-7年、8-10年、10年以上)に分類したものを用いる「3。最終学歴は、3つの値をとるカテゴリカル変数(中学・高校、専門・短大・高専、大学・大学院)であり、それらを中退したか否かを表す変数(中退した場合を1とするダミー変数)も分析に投入する。過去の正規雇用経験の有無は、i時点の就業状態以前に正規雇用の仕事に就いた経験がある場合を1とするダミー変数である。非正規雇用時の職業は、SSM職業大分類をもとに、専門的・技術的職業、事務的職業、販売的職業、サービス・保安的職業、運輸・通信職、製造作業職、運転・建設・労務職、その他の8つのカテゴリーに分類した変数である「4。

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup>観察期間中に結婚したケースは含めず、観察期間を通じてずっと未婚だったケースのみを分析対象とした。

<sup>13</sup> 経過年数は、無業(非正規)を開始した年齢から終了した年齢までの差をとった値である。そのため、必ずしも正確な年数を表しているわけではない点に留意しなければならない。また、無業開始からの経過年数を5カテゴリーとしたのは、経過期間が8年から10年に該当する男性のケースが無く、後の推定時に準完全な分離の問題が生じたためである。

<sup>14</sup> 調査では、これらの職業の他に、管理的職業と農林的職業も選択肢に含まれている。しかし、

構造的要因を表す説明変数は、過去の無業経験の有無と非正規雇用時の従業上の地位、企業規模である。過去の無業経験の有無は、学校から仕事への移行時における間断の有無がキャリアに継続的に影響することを鑑み(平田・勇上 2011 など)、学卒(離学)直後の無業経験とそれ以外の時期の無業経験の2つのダミー変数を用いる<sup>15</sup>。非正規雇用時の従業上の地位は、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、臨時雇用の4つの値、企業規模は、1-9人、10-29人、30-99人、100-299人、300-999人、1000人以上、官公庁の7つの値をとるカテゴリカル変数である。

その他には、統制変数として、年齢、配偶者の有無、子どもの有無、経験した職場数を用いる。これらは時間依存の共変量であり、i時点の年齢、i時点で配偶者がいる場合、あるいは3歳以下の子どもがいる場合を1とするダミー変数、i時点も含めて職業経歴の中で経験した職場の数を表す<sup>16</sup>。経験した職場数を統制する理由は、無業や非正規雇用からの移行は同一個人で複数回発生し得る繰り返しのあるイベントのため、その効果をコントロールする必要があるからである。以上の変数の記述統計量を、男女別ならびに未婚女性のみを取り出し示したものが表1である。表の左側は、無業から正規や非正規雇用への移行を分析するためのリスクセットにおける平均や標準偏差、右側は非正規雇用から正規雇用や無業への移行を分析するためのリスクセットの値を示している。

# 4. 分析結果

### 4.1 Kaplan-Meier 法による踏み石仮説の検証

まず、無業から直接正規雇用へと至るケースと非正規雇用を経由して正規雇用へ至るケースを記述的に比較し、踏み石仮説を検証する。無業から正規や非正規への移行を1単位として計算すると、該当する男性 428 ケース、女性 3136 ケースのうち、観察期間中に正規雇用に移行したのは、男性が 253 ケース (59.1%)、女性が 673 ケース (21.5%)、非正規雇用に移行したのは、男性が 104 ケース (24.3%)、女性が 1737 ケース (55.4%) である。さらに、無業から非正規雇用に移行したケースのうち、その後正規雇用の仕事に就いたのは、男性が 23 ケース (104 ケースの 22.1%)、女性が 173 ケース (1737 ケースの 10.0%) と非常に少ない。また、未婚女性に限定すると、283 ケースのうち、99 ケース (35.0%) が無業から正規雇用に、138 ケース (48.8%) が非正規雇用に移行し、そのうち 18 ケース (138 ケースの 13.0%)が非正規雇用から正規雇用へと移行している。

本研究の分析対象における該当者が極めて少ないため、後に示す多変量解析で安定した推定値が得られなかった。そのため、分析から除外した。

<sup>15 「</sup>学卒直後の無業経験」は、学校を出てから仕事に就くまでに 4 ヶ月以上のブランクがあった場合を 1 とした。「学卒直後以外の無業経験」は、職歴票から作成した。

<sup>16</sup> 無業の分析では、無業状態になる以前に経験した職場数を用いることにした。

表 1 記述統計量

		無業				
	男	性	女	性	未婚	女性
	平均値・ 割合	標準偏差	平均値・ 割合	標準偏差	平均値・ 割合	標準偏差
無業からの移行	0.27	0.56	0.12	0.45	0.25	0.6
無業	78.7		93.1		84.3	
正規雇用	15.4		1.9		6.7	
非正規雇 <b>用</b>	5.9		5.0		9.0	
経過年数 (無業)						
2年未満	0.53	0.50	0.21	0.41	0.49	0.5
2-3年	0.21	0.41	0.16	0.37	0.18	0.3
4-5年	0.09	0.28	0.13	0.34	0.10	0.3
6-7年	0.05	0.22	0.11	0.31	0.06	0.2
8年以上	0.12	0.33	0.39	0.49	0.16	0.3
年齢 (i)	32.07	8.67	33.31	7.34	28.63	7.3
配偶者あり	0.22	0.42	0.92	0.27	-	-
子ども (3歳以下) あり 最終学歴	0.08	0.27	0.41	0.49	-	-
中学・高校	0.61	0.49	0.64	0.41	0.59	0.4
専門・短大・高専	0.14	0.35	0.26	0.44	0.28	0.4
大学・大学院	0.25	0.43	0.10	0.30	0.13	0.3
中退	0.15	0.36	0.04	0.19	0.10	0.3
経験した職場数	2.93	2.09	2.07	1.47	2.23	1.7
正規雇用経験あり	0.71	0.45	0.84	0.36	0.68	0.4
学卒直後に無業経験あり	0.41	1.57	0.20	1.07	0.46	1.7

1554

N of obs.

33298

1577

		非正規	雇用			
	男	性	女	性	未婚	女性
	平均值·	標準偏差	平均値・	標準偏差	平均値・	標準偏差
	割合	保华闸左	割合	保华佃左	割合	保毕順左
非正規雇用からの移行	0.14	0.41	0.15	0.50	0.14	0.46
非正規雇用	89.2		91.3		90.8	
正規雇用	8.2		2.6		4.5	
無業	2.7		6.1		4.7	
経過年数(非正規雇用)						
2年未満	0.24	0.43	0.19	0.40	0.31	0.46
2-3年	0.23	0.42	0.24	0.43	0.29	0.45
4-5年	0.14	0.35	0.17	0.38	0.16	0.37
6-7年	0.09	0.29	0.12	0.33	0.09	0.29
8-10年	0.09	0.29	0.12	0.33	0.07	0.25
11年以上	0.20	0.40	0.14	0.35	0.08	0.27
年齢 (i)	30.31	8.86	35.74	8.76	27.12	7.09
配偶者あり	0.29	0.45	0.70	0.46	-	-
子ども (3歳以下) あり	0.11	0.31	0.09	0.29	-	-
最終学歴						
中学・高校	0.65	0.48	0.61	0.49	0.49	0.50
専門・短大・高専	0.13	0.34	0.28	0.45	0.33	0.47
大学・大学院	0.22	0.41	0.10	0.30	0.18	0.39
中退	0.13	0.33	0.04	0.21	0.08	0.28
経験した職場数	3.07	1.94	3.90	1.89	2.77	1.74
正規雇用経験あり	0.49	0.50	0.71	0.45	0.37	0.48
学卒直後に無業経験あり	0.13	0.34	0.10	0.30	0.15	0.36
学卒直後以外に無業経験	0.15	0.35	0.66	0.48	0.23	0.42
あり	0.13	0.55	0.00	0.40	0.23	0.42
従業上の地位						
パート・アルバイト	0.46	0.50	0.76	0.43	0.60	0.49
派遣社員	0.09	0.29	0.04	0.19	0.09	0.28
契約社員、嘱託	0.24	0.43	0.11	0.31	0.15	0.36
臨時雇用	0.14	0.35	0.05	0.22	0.09	0.28
職業						
専門・技術	0.09	0.29	0.12	0.32	0.12	0.33
事務	0.07	0.25	0.26	0.44	0.27	0.45
販売	0.11	0.31	0.14	0.35	0.18	0.39
サービス・保安	0.11	0.32	0.20	0.40	0.25	0.44
運輸・通信	0.09	0.29	0.01	0.09	0.01	0.10
製造作業	0.23	0.42	0.19	0.39	0.09	0.29
運転・建設・労務	0.24	0.43	0.06	0.24	0.04	0.19
その他	0.06	0.24	0.02	0.14	0.03	0.16
企業規模						
1-9人	0.25	0.43	0.22	0.41	0.20	0.40
10-29人	0.23	0.42	0.17	0.38	0.19	0.40
30-99人	0.11	0.31	0.15	0.36	0.14	0.35
100-299人	0.12	0.32	0.12	0.33	0.13	0.33
300-999人	0.09	0.28	0.08	0.27	0.07	0.26
1000人以上	0.17	0.38	0.17	0.38	0.17	0.37
官公庁	0.05	0.21	0.09	0.28	0.11	0.31
N of obs.	34	35	154	426	25	06

次に、無業から正規雇用に至るまでのルートによって、受け入れ先となった企業の産業、職業、企業規模に違いがあるのかを確認しよう(表 2)。男性では、無業から直接正規雇用に移行する場合、製造業が 2 割強と最も多くを占め、卸売・小売業、運輸業・郵便業と続く。それに対して、非正規雇用を経由したケースでは卸売・小売業が最も多く、運輸業・郵便業、製造業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業と続く。職種については、直接正規雇用に移るケースでは専門・技術職、販売職、事務職、運輸・通信職が比較的多いのに対して、非正規雇用を経由したケースでは販売職が最も多い。また、企業規模はどちらのルートも中小企業で正規雇用者として採用するケースが多いが、その中でも非正規雇用を経由したケースは 30 人未満の小企業に集中している。このように、無業から正規雇用までのルートによる企業属性に大きな違いはないものの、非正規を経由した男性の方が、卸売・小売業、販売職、そして小企業で正規雇用の仕事に就いている傾向が若干見られる。

# 表 2 無業から正規雇用へのルート別、採用企業の産業、職業、企業規模

# 産業

	男	性	女	性	未婚	女性
	直接	非正規経由	直接	非正規経由	直接	非正規経由
農林漁業	0.8%	0.0%	0.3%	0.6%	0.0%	0.0%
鉱業、建設業	9.2%	4.3%	3.6%	4.0%	3.4%	5.6%
製造業	22.2%	13.0%	23.3%	23.7%	24.1%	27.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.3%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信業	4.2%	0.0%	1.6%	0.0%	3.4%	0.0%
運輸業・郵便業	10.0%	17.4%	1.8%	2.3%	3.4%	11.1%
卸売・小売業	15.1%	21.7%	12.7%	9.8%	16.1%	11.1%
金融・保険業	1.3%	0.0%	8.0%	7.5%	9.2%	5.6%
不動 <b>產</b> 業、 <b>物</b> 品賃貸業	3.3%	4.3%	2.6%	1.7%	1.1%	11.1%
学術研究、専門・技術サービス業	2.1%	13.0%	2.1%	1.2%	3.4%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5.4%	13.0%	5.0%	4.6%	3.4%	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	2.5%	4.3%	5.5%	2.3%	6.9%	5.6%
教育、学習支援業	2.1%	4.3%	4.1%	7.5%	6.9%	11.1%
医療、福祉	7.9%	0.0%	23.5%	32.4%	14.9%	11.1%
複合サービス事業	1.3%	0.0%	2.0%	0.6%	1.1%	0.0%
サービス業 (他に分類されないもの)	7.9%	4.3%	1.8%	1.2%	1.1%	0.0%
公務	3.3%	0.0%	1.6%	0.6%	1.1%	0.0%
N	239	23	614	173	87	18

# 職業

	男	性	女	性	未婚	女性
-	直接	非正規経由	直接	非正規経由	直接	非正規経由
専門的・技術的職業従事者	14.6%	13.0%	18.4%	23.7%	18.4%	16.7%
管理的職業従事者	0.8%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%
事務的職業従事者	13.4%	8.7%	33.6%	30.6%	31.0%	50.0%
販売的職業従事者	13.8%	21.7%	14.3%	7.5%	16.1%	11.1%
サービス的職業従事者	8.8%	13.0%	13.0%	21.4%	14.9%	11.1%
保安的職業従事者	0.8%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
農林的職業従事者	0.8%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸・通信従事者	10.9%	8.7%	1.1%	0.6%	2.3%	0.0%
窯業・土石製品・金属材料・化学製品 製造作業者	2.5%	4.3%	0.7%	0.6%	0.0%	0.0%
金属製品・機械製造作業者	9.6%	4.3%	3.4%	4.0%	3.4%	5.6%
その他の製品製造作業者	7.5%	8.7%	12.2%	9.2%	11.5%	5.6%
定置機関運転・建設機械運転・電気作 業者	3.8%	0.0%	0.2%	0.6%	0.0%	0.0%
建設作業者	5.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
労務作業者	6.7%	13.0%	2.0%	0.6%	2.3%	0.0%
その他	0.8%	0.0%	0.8%	0.6%	0.0%	0.0%
N	239	23	614	173	87	18

# 企業規模

		性	<i>\$</i>	r性	未婚女性		
	直接	非正規経由	直接	非正規経由	直接	非正規経由	
1~9人	13.8%	30.4%	17.9%	9.8%	19.5%	16.7%	
10~29人	22.2%	30.4%	20.5%	22.0%	17.2%	16.7%	
30~99人	21.3%	17.4%	17.9%	27.7%	12.6%	27.8%	
10~299人	15.9%	4.3%	13.8%	16.2%	27.6%	16.7%	
300~999人	11.7%	4.3%	6.8%	7.5%	3.4%	0.0%	
1000人以上	9.2%	8.7%	16.3%	12.1%	16.1%	11.1%	
官公庁	5.9%	4.3%	6.7%	4.6%	3.4%	11.1%	
N	239	23	614	173	87	18	

一方、女性の特徴は医療福祉の仕事に正規雇用者として就く者の多さが挙げられる。特に非正規雇用を経由したケースの3割以上が、医療福祉の仕事に携わっている。また、いずれのルートについても、2割以上が製造業に、1割前後が卸売・小売業の企業に採用されている。職業で見ると、両方のルートともに事務職が最も多く3割強を占め、専門・技術職が2割前後、製造作業の仕事が約15%を占めている。サービス職の比率は若干差が見られ、直接正規雇用に移行したケースでは13%が、非正規を経由したケースでは21%がこの仕事に携わっている。また、企業規模に関しても男性と同様に300人未満の中小企業に集中していると同時に、約15%の女性は1000人以上の大企業で正規雇用職に就いている。なお、これらは未婚女性に限定した場合も概ね同じ傾向が確認される。このように、女性に関しては、医療福祉の企業、そしてサービス職や専門・技術職において、非正規を経由して正規雇用の仕事に就く比率がやや高い。

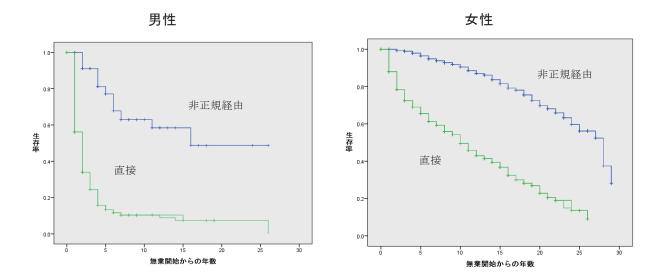
では、無業から正規雇用へと到達するまでにどれくらいの期間を要しているのだろうか。図1は、Kaplan-Meier 法を用いて、無業から正規雇用に至るルート別に無業残存率(生存率)を表したものである。男性の結果から確認しよう。無業から直接正規雇用に移行したケースにおいて、無業から移行までの期間の推定中央値は約2年であるのに対して、非正規雇用を経由したケースの推定中央値は約16年と、両者には14年もの開きがある<sup>17</sup>。ただし、後者に限定し、無業の期間のみを算出した際の中央値は約1年である。つまり、無業からの移行期間だけで見ると、非正規雇用に移行する方が1年ほど短いが、その後正規雇用に到達するまでの期間に大きな差があることが分かる。

一方女性は、無業から他の就業状態に移行するまでの期間が男性よりもかなり長い中で、男性と同様の傾向が見られる。直接正規雇用に移ったケースでは、移行までの推定中央値が約 10 年であるのに対して、非正規雇用を経由した場合の推定中央値は約 28 年である<sup>18</sup>。また、後者のケースにおいて、無業から非正規雇用に移行するまでの期間を求めると、中央値は6年となっている。ただし、女性のうち一定数は、自発的に無業や非正規雇用を選択し、正規雇用の職に就くことを積極的に望んでいない。そこで、未婚女性のみに限定して同様の分析を行うと、直接正規雇用に移ったケースの推定中央値が約 2 年であるのに対して、非正規雇用を経由した場合の推定中央値は約 16 年<sup>19</sup>、その人々が無業から非正規雇用に移行する

 $<sup>^{17}</sup>$  無業残存率 (生存率) で比べると、直接正規雇用に移行したケースは、無業から 1 年後の残存率が 56.2%、2 年後が 33.9%、5 年後が 13.3%であるのに対して、非正規雇用を経由したケースの残存率は 2 年後が 91.1%、5 年後が 77.1%、10 年後でさえ 58.4%である。

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> 直接正規雇用に移行したケースの無業残存率は、無業から 2 年後が 78.4%、5 年後が 65.6%、10 年後が 49.5%であるのに対して、非正規雇用を経由したケースの残存率は 5 年後が 96.5%、10 年後が 90.5%、15 年後が 81.5%である。

 $<sup>^{19}</sup>$  直接正規雇用に移行したケースは、無業から 1 年後の残存率が 67.4%、2 年後が 46.9%、5 年後が 27.6%であるのに対して、非正規雇用を経由したケースの残存率は 2 年後が 95.0%、5 年後 が 83.1%、10 年後が 64.7%である。



### 未婚女性

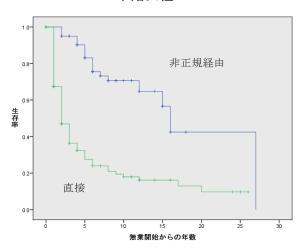


図1 無業開始からの年数と生存率 (Kaplan-Meier 生存曲線)

までの期間の中央値は1年と、男性と同様の傾向が確認された。

これらの結果から、日本の労働市場では、踏み石仮説は支持されないと言ってよいだろう。 Ziji et al (2011) が分析対象としたオランダでは、無業から直接正規雇用に移行する期間よりも非正規雇用に移行するまでの期間の方が短く、その傾向は日本でも見られた。しかし、オランダでは非正規雇用を経由することが正規雇用への移行率にマイナスには作用していないのに対して、日本では明らかに非正規雇用の仕事に就くことが、その後の正規雇用への移行率を抑制している。すなわち、非正規雇用が無業から正規雇用に至るまでのステップとはなっておらず、むしろ一旦非正規雇用に就くとそこから簡単には抜け出せない状況が窺える。

# 4.2 無業から正規雇用、非正規雇用への移行を規定する要因分析

一度非正規雇用を選択するとその後の上昇移動が非常に困難であるにも関わらず、なぜこの働き方を選択しているのだろうか。ここでは、無業から他の就業状態への移行を規定する要因を明らかにしたい。説明変数として、経過年数 (無業期間)、最終学歴、中退か否か、無業に至るまでの正規雇用経験の有無、学卒直後の無業経験の有無を使用し、年齢と配偶者の有無、3歳以下の子どもの有無、経験した職場数を統制して、競合リスクモデルによる推定を実施した。推定結果は表3に示した通りである。

表3 無業から正規雇用、非正規雇用への移行を規定する要因分析 (競合リスクモデル)

			男性	ŧ					女性	生		
·	I	E規雇 <b>用</b>		非	正規雇	 用	正規雇用		-	非正規雇 <b>用</b>		
	Coef.		s.e.	Coef.		s.e.	Coef.		s.e.	Coef.		s.e.
無業の経過年数 <ref:2年未満></ref:2年未満>												
2-3年	0.641	***	0.175	0.475		0.261	1.120	***	0.123	0.825	***	0.092
4-5年	0.462		0.272	0.060		0.408	0.702	***	0.163	0.987	***	0.101
6-7年	-0.434		0.497	-0.426		0.624	0.897	***	0.178	0.856	***	0.113
8年以上	-1.849	*	0.738	-0.453		0.457	1.382	***	0.158	1.326	***	0.096
年齢 (i)	-0.119	***	0.014	-0.035	*	0.018	-0.128	***	0.009	-0.062	***	0.005
配偶者あり	0.786	**	0.234	0.052		0.330	-1.638	***	0.106	-0.612	***	0.084
子ども (3歳以下) あり	-0.311		0.302	-0.963		0.646	-0.736	***	0.108	-0.732	***	0.070
最終学歴 <ref:中学・高校></ref:中学・高校>												
専門・短大・高専	0.567	**	0.211	0.125		0.345	0.241	*	0.096	0.380	***	0.060
大学・大学院	0.583	**	0.184	0.568	*	0.254	0.121		0.153	0.363	***	0.087
中退	-0.489	*	0.249	0.105		0.288	-0.295		0.204	-0.213		0.131
経験した職場数	0.266	***	0.043	0.254	***	0.053	0.495	***	0.025	0.511	***	0.015
正規雇用経験あり	1.468	***	0.222	0.168		0.272	0.914	***	0.146	-0.115		0.077
学卒直後に無業経験あり	-0.094		0.068	0.040		0.076	-0.023		0.036	0.002		0.022
切 <b>片</b>	-0.406		0.369	-2.627	***	0.490	-1.131	***	0.242	-2.267	***	0.159
$LR\chi^2$	255,335							2263.	570			
AIC			1668.8	314					11151.	479		
N of events		239			92			633			1650	
N of obs.			155	4					332	98		

			未婚女	女性		
	正規雇用		3	非正規雇用		
	Coef.		s.e.	Coef.		s.e.
無業の経過年数 <ref:2年未満></ref:2年未満>						
2-3年	0.762	**	0.251	0.447	*	0.224
4-5年	0.083		0.398	-0.079		0.335
6-7年	-0.498		0.630	-0.096		0.402
8年以上	0.164		0.502	-0.539		0.426
年齢 (i)	-0.120	***	0.027	-0.040	*	0.018
最終学歴 <ref:中学・高校></ref:中学・高校>						
専門・短大・高専	0.296		0.257	0.296		0.216
大学・大学院	0.695	*	0.338	0.384		0.276
中退	-0.632		0.416	-0.249		0.318
経験した職場数	0.345	***	0.069	0.361	***	0.051
正規雇用経験あり	1.159	***	0.303	-0.096		0.206
学卒直後に無業経験あり	-0.008		0.067	0.104	*	0.041
切片	-1.340	*	0.594	-2.164	***	0.418
LRχ <sup>2</sup>			144.1	06		
AIC			1455.9	965		
N of events		99			144	
N of obs.			157	7		

注) \*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05。

男性の結果から確認しよう。まず、無業になる以前に正規雇用の経験があるケースでは、正規雇用への移行率が有意に高い。また、中学・高校卒に比べて、専門・短大・高専卒や大学・大学院卒の正規移行率も有意に高い。これらは人的資本の蓄積、あるいは正規雇用の経験や高学歴といったシグナルが、無業から正規雇用の仕事に就くことに対して正の効果を持っていることを意味している。さらに、中退したケースは、正規雇用への移行に負の有意な影響を及ぼしており、企業は、学校を中退したことを個人の資質や特性に関するシグナルとして活用し、正規雇用者として採用することに消極的であることが分かる。また、無業年数が2年未満のケースに比べて、2年から3年のケースは正規雇用への移行率が有意に高いのに対して、無業期間が8年以上になると、正規雇用への移行率は有意に低い。労働市場からの離脱が長くなるほど再就職に不利に働くと言われているが、一度無業に陥ると簡単には正規雇用の職が見つからず、結果的に2、3年ほどの期間を要して正規の仕事を探索し、職に就いている人が多いのかもしれない。また、学校から仕事への移行時の間断の有無が、無業から正規雇用への移行率に与える影響は、マイナスではあるものの有意な値ではない。

一方、無業から非正規雇用への移行については、過去の正規雇用経験が有意な影響を及ぼしていない。また、中学・高校卒に比べて、大学・大学院卒の正規移行率が有意に高い。正規雇用への移行の結果も併せて解釈すると、低学歴者や正規雇用の経験が無い者は、一度無業に陥ると非正規の職に就くのも難しく、無業期間が長期化する傾向にあることを示唆している。一方で、無業の経過年数や学卒直後の無業経験の有無と無業から非正規雇用への移行率との間に有意な関係性はほぼ確認できない。

次に女性の結果を見ると、過去に正規雇用の経験があるケースは、無業から正規雇用への移行率が有意に高いが、非正規雇用への移行には影響していない。また、学歴は正規、非正規への移行ともに正の効果を持っており、専門・短大・高専卒者は中学・高校卒者に比べて正規雇用、非正規雇用への移行率が高く、大学・大学院卒者も非正規雇用の職に就く確率が高い。また、無業の期間が2年未満のケースに比べて、2年以上の場合、正規、非正規を問わず職に就いていることが分かる。ただし配偶者がいること、3歳以下の子どもがいることが移行率に負の効果を与えていることからも、これらの結果には結婚や育児等の理由で自発的に無業を選択し、ある程度のブランク期間をおいて労働市場に戻る女性の行動が反映されているだろう。

そこで未婚女性に限定した分析結果を見ると、男性と同様の傾向が確認できる。ここでも、 正規雇用経験者や大学・大学院卒者は、無業から正規雇用への移行率が有意に高く、人的資 本論やシグナリング論からの説明が可能だろう。また、無業の期間が2年未満の女性のケー スに比べて、2-3年のケースは、正規への移行率、非正規への移行率ともに有意に高い。こ れも男性と同様に、2、3年ほどの期間を要して職探しを行っている女性が多いことを示唆し ている。男性の結果と若干異なる結果として、学校から仕事への移行時に間断は、無業から 非正規雇用への移行率に有意な正の影響を及ぼしている点が挙げられる。無業から正規雇用の仕事に直接就くことができず非正規雇用を選択せざるを得ない背景に学卒直後の無業経験があり、その影響力は男性よりも女性、特に未婚女性で強いのかもしれない。

以上より、無業からの移行率の規定要因について、男性と未婚女性は同様の傾向を示していることがわかる。過去の正規雇用の経験は男女ともに無業から正規雇用への再就職率を高めている。裏を返せば、正規雇用としての就業経験がないことは、無業期間を長期化させるといえよう。また、性別に関わらず高学歴者ほど正規雇用への移行率が高く、学歴が低い者ほど無業状態の固定化傾向が見られる。しかし、男性は大学・大学院卒者における無業から非正規雇用への移行率も高いことも踏まえると、高学歴男性は無業の長期化リスクが相対的に低いものと考えられる。さらに、学卒直後の無業経験は、特に未婚女性において非正規への移行率を高めている。

### 4.3 非正規雇用から正規雇用、無業への移行を規定する要因分析

二つ目の分析視点として、非正規雇用からの移行に焦点を当て、どのような要因が正規雇用への移行を促すのか、あるいは無業への移行や非正規の滞留といった不安定な状況の固定化をもたらすのかを明らかにしていこう。推定は競合リスクモデルを用い、2つのモデルに分けて実施した。モデル1では、説明変数として、経過年数(非正規雇用期間)、最終学歴、中退か否か、過去の正規雇用経験の有無と無業経験の有無を投入し、年齢、配偶者の有無、3歳以下の子どもの有無、経験した職場数、従業上の地位を統制して推定を行った。モデル2ではモデル1の変数に加えて非正規雇用時の職業と企業規模を用いた。

男性の結果から確認していこう (表 4)。まずキャリアの効果に注目すると、過去の正規雇用の経験は、非正規雇用から正規雇用への移行率に有意な影響を与えていないが、非正規雇用への移行率には有意な負の効果を及ぼしている。正規職に就いたことによる人的資本の蓄積あるいはシグナルは、非正規からの上昇移動を促さないものの、職を失うリスクを低減している。また、過去にどの時点で無業を経験したかが、非正規からの移行に与える影響の結果は興味深い。学校から仕事への移行時に無業期間があるケースでは、非正規雇用から無業への移行率を有意に高め、正規雇用への移行には有意に影響していない。一方、学卒直後以外に無業に陥っているケースでは、非正規から正規雇用への移行率を有意に低めている。無業の経験が非正規雇用への滞留リスクを高めるとともに、学卒直後にスムーズに仕事へと移行できなかった場合、非正規の職すら失い無業へと至るリスクを高めることが窺える。

学歴は、正規雇用への移行にも無業への移行にも正の効果を持っており、中学・高校卒者に比べて、大学・大学院卒者の移行率は高い。前者は大学・大学院卒というシグナルが上昇移動にプラスに作用していることを表していると考えられる。しかし、後者の解釈は難しく、人的資本論や二重構造論、シグナリング理論の観点からは説明がつかない。なお、学校の中

表 4 男性の非正規雇用から正規雇用、無業への移行を規定する要因分析 (競合リスクモデル)

		モデ	ル1			モデ	ル2	
	正規雇用	Ħ	無業		正規雇用	1	無業	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
非正規雇用の経過年数 <ref:2年未満></ref:2年未満>								
2-3年	0.593 ***	0.169	0.315	0.285	0.591 **	0.170	0.392	0.289
4-5年	0.741 ***	0.201	0.191	0.364	0.748 ***	0.202	0.269	0.369
6-7年	0.243	0.291	0.664	0.394	0.287	0.292	0.783	0.402
8-10年	0.564	0.300	0.241	0.499	0.628 *	0.304	0.444	0.512
11年以上	-0.977	0.555	-0.082	0.557	-0.903	0.559	0.144	0.572
年齢 (i)	-0.184 ***	0.019	-0.098 ***	0.026	-0.185 ***	0.019	-0.116 ***	0.027
配偶者あり	0.395	0.238	-0.493	0.489	0.374	0.243	-0.474	0.491
子ども (3歳以下) あり	-0.119	0.295	-1.541	1.086	-0.142	0.299	-1.689	1.083
最終学歴 <ref:中学・高校></ref:中学・高校>								
専門・短大・高専	0.241	0.210	0.457	0.293	0.207	0.219	0.603 *	0.300
大学・大学院	1.377 ***	0.182	0.808 **	0.289	1.383 ***	0.201	1.008 **	0.311
中退	-0.288	0.204	-0.116	0.296	-0.272	0.208	-0.093	0.306
経験した職場数	0.632 ***	0.057	0.438 ***	0.075	0.657 ***	0.059	0.489 ***	0.079
従業上の地位 <ref:パート・アルバイト></ref:パート・アルバイト>								
派遣社員	0.003	0.254	0.193	0.383	0.184	0.269	0.388	0.407
契約社員、嘱託	-0.525 *	0.206	-0.162	0.294	-0.400	0.216	-0.005	0.315
臨時雇用	-0.056	0.201	-1.059	0.604	-0.113	0.224	-0.909	0.623
正規雇用経験あり	-0.044	0.173	-0.697 *	0.301	-0.039	0.175	-0.800 **	0.301
学卒直後に無業経験あり	0.043	0.229	1.017 ***	0.271	-0.005	0.233	1.107 ***	0.287
学卒直後以外に無業経験あり	-1.730 ***	0.305	0.373	0.340	-1.770 ***	0.311	0.499	0.350
職業 <ref:製造作業></ref:製造作業>								
専門・技術					-0.011	0.279	-0.162	0.529
事務					-0.149	0.316	0.183	0.485
販売					0.075	0.236	0.449	0.392
サービス・保安					0.137	0.229	-0.089	0.396
運輸・通信					-0.292	0.330	1.222 **	0.442
運転・建設・労務					0.005	0.210	0.197	0.362
その他					-0.354	0.397	-0.636	0.785
企業規模 <ref:1000人以上></ref:1000人以上>								
1-9人					0.474 *	0.241	0.458	0.358
10-29人					0.355	0.240	-0.271	0.377
30-99人					0.179	0.276	0.529	0.377
100-299人					0.550 *	0.268	-0.297	0.443
300-999人					-0.147	0.208	-0.393	0.443
1300-999人 官公庁					0.788 *	0.319	-0.109	0.480
	0.227	0.250	2 260 ***	0.516				
切片 LRχ <sup>2</sup>	0.236	0.350 447.	-2.360 ***	0.516	-0.160	0.412 480.	-2.528 ***	0.618
AIC		2152				2400		
N of events	280	2132	92		280	2700	92	
N of obs	200	343			200	343		

注)\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05。従業上の地位、職業、企業規模は、非正規雇用(i-1)時のものを表している。

退と非正規から他の状態への移行との間に有意な関連性は見られない。非正規雇用の継続期間の効果に目を向けると、2年未満のケースに比べて、2年から5年ほど非正規雇用者として働いている場合は正規雇用への移行率が高いのに対して、6年以上働いているケースは、移行率に有意な影響を与えていない。これは、玄田(2008)、小杉(2009)、平田・勇上(2011)、森山(2015)と整合的であり、ある程度の期間非正規雇用者として働き続けることによる人的資本の蓄積、あるいはそれに伴うシグナルが正規雇用への転換にプラスに働いていることを意味している。一方で、無業への移行と非正規雇用期間との関連性は確認できない。

非正規雇用時の従業上の地位に関して、契約社員、嘱託として働いていた場合、パート・アルバイトよりも正規雇用への移行率が低い。このことは、契約社員や嘱託から正規雇用へのルートが他の非正規雇用者に比べて制度化されていないことを示唆している。なお、無業への移行に対しては、地位の効果は見られない。また、非正規雇用時の職業は正規雇用への移行に全く影響を与えておらず、無業への移行については運輸・通信職のみが製造作業職よ

りも無業リスクが高い<sup>20</sup>。概ね、特定の職業において非正規雇用時の人的資本の蓄積が評価されやすかったり、反対に正規と非正規間の構造的な二重性が強いというわけではないことが分かる。企業規模は、一貫して有意ではないものの、大企業に比べて 300 人未満の中小企業における正規雇用への移行率が高い傾向が見られる。さらに、大企業に比べて官公庁で非正規の仕事に携わっていたケースでは、その後に正規転換する確率が高い。福井(2015)の結果と併せて考察すると、中小企業は非正規雇用を新卒と同等の労働力とみなし、正規雇用までの試用期間と位置づけているという点で、官公庁は新卒か中途かに関わらず同一の試験を通過すれば正規雇用者として雇用するという点で、非正規から正規への移行が制度化されていることを結果は示唆している。しかしながら、モデル 2 の AIC はモデル 1 よりも大きいため、非正規雇用時の職業や企業規模を考慮することは冗長であるといえよう。

次に女性の結果は、男性と様相がかなり異なる(表 5)。過去の正規雇用経験の有無は、非正規雇用から他の就業状態への移行率に有意に影響していない。また、学校から仕事への移行時に間断があった場合、非正規から無業への移行率を高めるが、学卒直後以外の無業経験は正規への移行にも無業への移行にもマイナスに作用しており、非正規雇用の残留率を高めている。学歴も非正規からの移行率に正の効果を持っており、概ね学歴が高い女性ほど、正規雇用だけでなく無業への移行率が高い。また、非正規雇用の経過年数は、一貫して有意ではないもののすべて正の係数値を示しており、非正規の仕事に携わった期間が2年未満のケースに比べて、それ以上の期間従事したケースの移行率は正規、無業ともに高い。非正規雇用時の働き方に注目すると、臨時雇用で働いていたケースでは、その後正規雇用に転換する確率がパート・アルバイトよりも高いが、無業への移行率との関係は見られない。職業に関しては、男性と違い、専門・技術職で正規雇用に移行している傾向が見られるのに対して、事務職、販売職、サービス・保安職に携わっていた場合、無業に移行する確率が製造作業職よりも高い。企業規模に関しては、明確な傾向は見られないものの、官公庁は従業員数1000人以上の大企業に比べて、非正規から正規に転換する確率が高い。ただし、男性と同様にAICはモデル2の方が大きく、冗長である。

このように、高学歴女性ほど非正規に留まっておらず、他の就業状態への移行率が高いことや無業を経験している女性ほど非正規雇用に残留する傾向が見られる。しかしながら、前述の通り、女性の働き方は過去の経歴や人的資本等だけでなく、ライフコースに関わるイベントに大きく左右される。そのことは、配偶者や3歳以下の子どもがいる女性の正規への移行率が低く、無業への転換率が高いことからも明らかである。そのため、以上の結果が、家庭や生活のことを考慮し女性自身が自発的に選択したものなのか、それとも人的資本やシグナルといった要因によってもたらされたものなのかを判別することは難しい。

-

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> なお、産業も説明変数に投入してみたが、正規雇用や無業への移行に対して有意な効果は確認 されなかった。

表 5 女性の非正規雇用から正規雇用、無業への移行を規定する要因分析 (競合リスクモデル)

			モデ	ル1					モデ	ル2		
		E規雇 <b>用</b>	1		無業		1	E規雇 <b>用</b>	1		無業	
	Coef.		s.e.	Coef.		s.e.	Coef.		s.e.	Coef.		s.e.
非正規雇用の経過年数 <ref:2年未満></ref:2年未満>												
2-3年	0.544	***	0.145	0.675		0.102	0.542	***	0.145	0.682		0.102
4-5年	0.218		0.175	0.473	***	0.120	0.212		0.176	0.491	***	0.120
6-7年	0.595	**	0.193	0.710	***	0.134	0.598	**	0.194	0.725	***	0.135
8-10年	0.392		0.219	0.362	*	0.159	0.402		0.220	0.362	*	0.160
11年以上	0.559	*	0.244	0.775	***	0.169	0.576	*	0.246	0.789	***	0.170
年齢 (i)	-0.096	***	0.012	-0.141	***	0.008	-0.096	***	0.012	-0.139	***	0.008
配偶者あり	-0.440	**	0.134	1.399	***	0.105	-0.442	**	0.136	1.424	***	0.105
子ども (3歳以下) あり	-0.514	*	0.229	0.714	***	0.091	-0.543	*	0.230	0.731	***	0.092
最終学歴 <ref:中学・高校></ref:中学・高校>												
専門・短大・高専	0.414	***	0.118	0.165		0.085	0.309	*	0.127	0.159		0.090
大学・大学院	0.590	***	0.162	0.671	***	0.111	0.432	*	0.176	0.687	***	0.120
中退	0.069		0.213	-0.059		0.152	0.164		0.216	-0.048		0.154
経験した職場数	0.401	***	0.029	0.447	***	0.022	0.409	***	0.029	0.447	***	0.022
従業上の地位 <ref:パート・アルバイト></ref:パート・アルバイト>												
派遣社員	0.352		0.201	-0.081		0.181	0.460	*	0.214	-0.131		0.187
契約社員、嘱託	-0.136		0.178	0.039		0.120	-0.155		0.185	-0.034		0.126
臨時雇用	0.728	***	0.166	0.135		0.147	0.542	**	0.199	0.003		0.168
正規雇用経験あり	0.221		0.134	-0.145		0.091	0.243		0.135	-0.139		0.092
学卒直後に無業経験あり	0.321		0.175	0.356	**	0.124	0.340		0.176	0.322	*	0.125
学卒直後以外に無業経験あり	-0.720	***	0.151	-0.797	***	0.099	-0.743	***	0.152	-0.814	***	0.100
職業 <ref:製造作業></ref:製造作業>												
専門・技術							0.537	*	0.212	-0.008		0.159
事務							0.130		0.188	0.363	**	0.125
販売							0.008		0.209	0.345		0.135
サービス・保安							0.066		0.187	0.291		0.127
運輸・通信							-1.186		1.022	-0.021		0.397
運転・建設・労務							0.002		0.291	0.157		0.191
その他							0.336		0.377	0.267		0.260
企業規模 <ref:1000人以上></ref:1000人以上>												
1-9人							0.338		0.193	-0.047		0.120
10-29人							0.393	*	0.195	-0.077		0.120
30-99人							0.048		0.210	-0.128		0.133
100-299人							0.344		0.206	-0.159		0.140
300-999人							0.400		0.229	0.052		0.150
官公庁							0.452	*	0.228	0.230		0.150
切片	-2.096	***	0.262	-1.081	***	0.188	-2.478		0.343	-1.323	***	0.130
Ψ/π LRχ²	-2.070		1600.			0.100	-2.4/0		1652			0.230
AIC			7905						9114			
N of events		404			944			404			944	
N of obs.			154	26					154	26		

注) \*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05。従業上の地位、職業、企業規模は、非正規雇用 (i-1) 時のものを表している。

そこで、未婚女性のみに限定した分析結果を見ると、全体的に男性の結果に近い傾向を読み取ることができる(表 6)。過去の正規雇用経験は、非正規から正規への移行には影響しないが、無業への移行率を有意に低減している。また、学卒直後の無業の経験が、非正規から無業への移行率を高め、学卒直後以外の期間で無業の経験があることが正規雇用への移行率を低めている。すなわち、キャリアの中で無業に陥ると、その後の正規雇用への上昇移動機会が狭まることや、学校を卒業してから仕事に移行するまでに間断があった場合、非正規雇用の職すら失うリスクが高いことを意味している。さらに、非正規雇用に携わった期間が2年未満のケースに比べ、2年から3年非正規の仕事を続けることが、正規雇用への移行にプラスに作用している。この点も男性と同様の結果である。その一方で、男性と違い、学歴と正規雇用への移行率との間に有意な関連は確認されなかった。むしろ大学・大学院卒の女性は、無業への移行率が高い。断定はできないが、階層的同類婚の観点から考えると、高学歴女性ほど安定した雇用と収入を持つ男性と結婚できる可能性があるため、そのような男性と

表 6 未婚女性の非正規雇用から正規雇用、無業への移行を規定する要因分析 (競合リスクモデル)

		モデ				モデ		
	正規雇用	1	無業		正規雇用	Ħ	無業	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
非正規雇用の経過年数 <ref:2年未満></ref:2年未満>								
2-3年	0.539 *	0.244	0.432	0.246	0.515 *	0.246	0.424	0.249
4-5年	-0.023	0.341	-0.197	0.340	-0.078	0.344	-0.248	0.344
6-7年	0.491	0.377	0.441	0.354	0.477	0.382	0.355	0.358
8-10年	-0.254	0.526	-0.427	0.517	-0.342	0.539	-0.584	0.526
11年以上	0.382	0.508	0.033	0.518	0.464	0.524	-0.120	0.528
年齢 (i)	-0.105 ***	0.028	-0.072 **	0.025	-0.104 ***	0.029	-0.049 *	0.025
最終学歴 <ref:中学・高校></ref:中学・高校>								
専門・短大・高専	0.420	0.238	0.119	0.258	0.322	0.251	0.176	0.268
大学・大学院	0.559	0.320	0.971 **	0.283	0.476	0.334	0.949 **	0.299
中退	-0.041	0.373	0.454	0.288	-0.046	0.380	0.506	0.297
経験した職場数	0.546 ***	0.076	0.580 ***	0.074	0.571 ***	0.078	0.571 ***	0.075
従業上の地位 <ref:パート・アルバイト></ref:パート・アルバイト>								
派遣社員	0.195	0.347	-0.901	0.541	0.370	0.394	-0.954	0.565
契約社員、嘱託	-0.368	0.356	0.161	0.293	-0.404	0.378	0.109	0.320
臨時雇用	0.462	0.303	0.660 *	0.294	0.402	0.380	0.879 *	0.371
正規雇用経験あり	0.108	0.248	-0.675 **	0.253	0.144	0.253	-0.767 **	0.264
学卒直後に無業経験あり	0.032	0.330	0.579 *	0.267	0.096	0.335	0.548 *	0.274
学卒直後以外に無業経験あり	-0.994 **	0.315	-0.341	0.304	-1.028 **	0.321	-0.390	0.308
職業 <ref:製造作業></ref:製造作業>								
専門・技術					0.736	0.499	-0.187	0.459
事務					0.416	0.472	-0.308	0.404
販売					0.369	0.472	-0.463	0.426
サービス・保安					0.505	0.445	0.186	0.362
運輸・通信					0.893	1.135	-0.687	1.119
運転・建設・労務					-0.296	0.748	-1.721 *	0.818
その他					0.530	0.738	-1.283	1.070
企業規模 <ref:1000人以上></ref:1000人以上>								
1-9人					0.117	0.358	-0.109	0.347
10-29人					0.286	0.353	-0.623	0.383
30-99人					-0.764	0.448	-0.255	0.371
100-299人					-0.061	0.400	-0.342	0.410
300-999人					-0.282	0.501	-0.231	0.474
官公庁					0.126	0.458	-0.401	0.464
切片	-2.205 ***	0.563	-3.108 ***	0.514	-2.693 **	0.780	-3.169 ***	0.696
$LR\chi^2$		165.				194.4		
AIC		1572	.011			1760	.385	
N of events	115		116		115		116	
N of obs		250	16			250	16	

注) \*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05。従業上の地位、職業、企業規模は、非正規雇用 (i-1) 時のものを表している。

の結婚の見通しが立った段階で、非正規の仕事を辞めているのかもしれない。また、非正規 雇用時の職業や企業規模の効果を見ると、これらは未婚女性の非正規雇用からの移行に影響 していないことが分かる。唯一、運転・建設・労務職に従事していた未婚女性は無業への移 行率が低く、非正規雇用を継続する傾向があるが、やはりモデル2のフィットはモデル1よ りも悪い。

結果をまとめよう。男女ともに、過去の正規雇用の経験は、再び非正規から正規に移行することへの影響力はないものの、無業に陥るリスクを軽減するという点で、トラップ効果の抑制にはある程度効果がある。一方、過去に無業を経験している場合は、何らかの仕事を続けてきた人よりも正規雇用に上昇移動する確率が明らかに低い。特に学校から仕事への移行時に無業を経験している人は、非正規雇用者として働いていても、その後再び無業に陥るリスクが高い。すなわち、男女ともに非正規雇用は踏み石とはみなせず、むしろトラップの側面が強い。さらに、過去の無業経験がその影響力を強化している。そのような状況下で、非

正規雇用から正規雇用への移行を規定しているのは、玄田 (2008) などが指摘している一定 の勤続期間である。男性では2年から5年、未婚女性では2年から3年程度の勤続を、個人 のスキルや能力、定着性を表すシグナルとして企業は採用の際に活用しているものと思われる。加えて、男性のみ、学歴が正規雇用への移行を規定している。大学・大学院を卒業して いることが、潜在能力や資質などに関するシグナルとなり、上昇移動にプラスに働いている ものと考えられる。

### 5. まとめ

本研究では、踏み石仮説とトラップ仮説を検証するために、無業や非正規雇用から他の就業状態への移行率に注目し、無業からの移行と非正規雇用からの移行を分けて分析した。前者では、直接正規雇用に移行したケースと非正規雇用を経由して正規雇用に到達したケースの移行率の違いを比較し、無業から正規や非正規への移行を規定する要因を分析した。後者では、非正規から正規や無業への移行に影響する要因を分析した。主な結果は次の5点である。

1 点目に、性別に関わらず、無業から正規雇用への移行までにかかる期間は、非正規雇用を経由した方が直接正規の職に就くよりも大幅に長い。よって、踏み石効果は支持されない。これは、非正規雇用からの移行分析において、無業経験があることが正規雇用への移行率に負の影響を与えていることからも裏づけられる。2 点目に、本研究の分析結果は、様々な点からトラップ仮説が支持されることを示している。無業から非正規雇用を経由した場合、正規雇用への移行率が低いことは述べたが、無業期間の長期化が正規への移行を妨げているわけではない。むしろ、無業からの移行期間は、非正規雇用への移行の方が正規雇用への移行よりも1年ほど短い。つまり、非正規雇用の仕事に就くことは正規雇用の職を得るよりも容易だが、非正規から更に上昇移動を果たすのは非常に困難であり、結果的に不安定な状況の固定化へと繋がっている。さらに、学校から仕事への移行時に無業を経験している人、特に未婚女性は、無業から非正規雇用への移行を選択する確率が高いことに加えて、非正規から再び無業に陥るリスクも男女ともに高い。学卒直後にスムーズに仕事に就けなかった場合、非正規と無業との行き来を繰り返す不安定な状態が長期的に継続していることが窺える。

3 点目に、過去の正規雇用の経験は男女ともに無業から正規雇用への再就職率を高めているが、非正規雇用から正規雇用への移行には有意な影響を与えていない。ただし、非正規から無業に陥るリスクを軽減する効果はある。4 点目に、上昇移動に対する学歴の継続的な効果が確認される。性別に関わらず高学歴者ほど無業から正規雇用への移行率が高い。また男性のみ、非正規から正規雇用への移行にも学歴の正の効果が見られる。ただし、大学・大学院卒者は無業から非正規雇用への移行率、非正規から無業への移行率も高い点から、高学歴者ほど上昇移動、下降移動の両方を含めた流動性が高いのに対して、低学歴者ほど一つの就

業状態が持続する。5 点目に、先行研究と同様に、非正規から正規への移行に対する一定期間の勤続年数の効果が、本研究でも確認された。非正規雇用の仕事に、男性ならば2年から5年、未婚女性では2年から3年程度携わることは、それ以下あるいはそれ以上の期間携わることに比べて、正規雇用への移行率を高めている。

これらの結果は、企業が採用を判断する際に、一時点の就業状態だけでなく職業経歴もシグナルとして活用していることを表している。ただしそのシグナルは、上昇移動よりも不安定な状態の固定化に結びついている。無業から正規雇用への移行には、過去の正規雇用経験がプラスに働くが、一度非正規雇用に陥ると、過去の正規雇用経験はその後の上昇移動に対して効果がない。また、無業から非正規雇用への移行は、負の強いシグナルとして機能し、上昇移動をより困難なものにしている。つまり、正規雇用や無業から非正規雇用への移行を選択すること自体が、個人の潜在能力や志向などに関してネガティブなシグナルの働きをしていることが窺える。その一方で、上昇移動に対して、過去の職業経歴とは独立に、学歴と一定期間の勤続が影響力を持っている。つまり、学歴の高さや2年から5年程度の勤続による人的資本の蓄積、潜在能力や定着性といったシグナルの方が、職業経歴以上に、非正規から正規雇用への移行に大きく影響している。

最後に残された課題を述べる。本研究では踏み石効果とトラップ効果を非正規雇用や無業から他の就業状態への移行率によって検証したが、非正規から正規雇用に移行したケースの賃金と無業から移ったケースの賃金の違いを比較するなど、より多面的に検討する余地が残されている。また、非正規から正規雇用に至るルートには、同一企業内での登用と転職によるものの2つがある。前者は後者に比べて労働者の能力や資質に関する情報を多く得ることができるため、労使間の情報の非対称性は軽減されることが予想される。そうすると、正規雇用に到達するルートによって移行率や転換後の収入には差があるかもしれない。加えて、業種や職種による移行率の違いに注目することで、特定の業種等における上昇移動の制度化の様相を明らかにすることは、重要な研究視点だと思われる。

### 「文献]

- 相澤直貴・山田篤裕. 2006. 「常用・非常用雇用間の移動分析:『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析」『三田学会雑誌』101(2): 235-265.
- Blossfeld, Hans-Peter, Sandra Buchholz, Erzsébet Bukodi and Karin Kurz (eds). 2008. Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries, Edward Elgar Publishing.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank. 2002. "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?," *The Economic Journal*, 112: 189-213.

- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore. 1985. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis:*With a New Introduction, M. E. Sharpe. (=2007. 白木三秀監訳『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部.)
- 福井康貴. 2015.「非正規雇用から正規雇用への移動における企業規模間格差:二重構造論からのアプローチ」『社会学評論』66(1): 73-88.
- Gash, Vanessa. 2008. "Bridge or Trap?: Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract," *European Sociological Review*, 24(5): 651-668.
- 玄田有史. 2008.「前職が非正規社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』580: 62-77.
- Giesecke, Johannes and Martin Groß. 2003. "Temporary Employment: Chance or Risk?," *European Sociological Review*, 19(2): 161-177.
- 平田周一・勇上和史. 2011.「初期キャリアにおける内部登用と転職:非正規雇用者の移行に関する国際比較」『JILPT Discussion Paper』11-02: 1-25.
- Imai, Jun and Yoshimichi Sato. 2011. "Regular and Non-Regular Employment as an Additional Duality in Japanese Labor Market: Institutional Perspectives on Career Mobility," Yoshimichi Sato and Jun Imai (eds.), Japan's New Inequality: Intersection of Employment Reforms and Welfare Arrangements (Stratification and Inequality Series Vol.10), Trans Pacific Press: 1-31.
- 石田浩. 2005. 「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76: 41-57.
- 石田賢示. 2014. 「日本の初期キャリア移動の構造に関するログリニア分析: JLPS・SSM 職歴データによる検討」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ, 84: 1-25.
- Kondo, Ayako. 2007. "Does the First Job Really Matter?: State Dependency in Employment Status in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 21: 379-402.
- 小杉礼子. 2009. 「職業キャリアの展開と労働条件の特徴」『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状:平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より』資料シリーズ 61:60-147.
- Mayer, Karl, U. 2004. "Whose Lives?: How History, Societies and Institutions Define and Shape Life Courses," *Research in Human Development*, 1(3): 167-187.
- McGinnity, Frances, Antje Mertens and Stefanie Gundert. 2005. "A Bad Start?: Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany, " *European Sociological Review*, 21(4): 359-374.
- 森山智彦. 2015.「非正規雇用から正規雇用への移行:内部登用と転職の比較」『壮年非正規 雇用労働者の仕事と生活に関する研究:経歴分析を中心として』労働政策研究報告書 180: 207-234.

- 中澤渉. 2013.「パネルデータを用いた個人内職歴移動の対数線形モデル分析」東京大学社会 科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ, 66: 1-14.
- OECD. 2004. Employment Outlook, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- 佐藤香. 2008. 「若年層のライフチャンスにおける非正規雇用の影響:初職と現職を中心に」 太郎丸博編『若年層の社会移動と階層化』 2005 年 SSM 調査シリーズ 11: 67-79.
- Scherer, Stefani. 2004. "Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Career in West Germany, Great Britain and Italy," *Work, Employment and Society*, 18: 369-394.
- 四方理人. 2011.「非正規雇用は『行き止まり』か?:労働市場の規制と正規雇用への移行」 『日本労働研究雑誌』608: 88-102.
- 太郎丸博. 2009. 『若年非正規雇用の社会学:階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- 山本雄三. 2011.「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か-継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成:職業能力評価社会をめざして』勁草書房: 80-124.
- Zijl, Marloes, Gerard J. van den Berg and Arjan Heyma. 2011. "Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until (Regular) Work," *Journal of Population Economics* 24(1): 107-139.

# Does the Stepping Stone Effect of Non-regular Employment Exist in Japan?

# Tomohiko Moriyama Shimonoseki City University

#### **Abstract**

This study examines the stepping stone hypothesis and entrapment hypothesis of non-regular employment by investigating not only mobility from non-regular to regular employment and joblessness but also the switch from joblessness to regular and non-regular employment by using the 2015 Social Stratification and Mobility Survey dataset. The findings are as follows: (1) Irrespective of gender, unemployment experience in the past has a negative effect on transition from non-regular to regular employment. In particular, a failure in transitioning smoothly from school to work tends to enhance mobility between joblessness and non-regular employment. (2) Past work experience as a regular employee positively affects the transition from joblessness to regular employment but does not significantly affect the switch from non-regular to regular employment. (3) Higher educational attainment positively effects mobility from joblessness to regular employment for men and women, but this positive effect applies only to men in the transition from non-regular to regular employment. (4) Non-regular employees with 2-5 years of work experience are more likely to become regular employees than those with less than 2 years or more than 5 years of work experience. These results generally support the entrapment hypothesis. Employers seem to utilize employment history employment status and as a signals at some point while deciding whether to hire a candidate. However, this does not causes upward mobility but continues the instability of employment. Rather, human capital and signaling indicating one's potential ability and retention, which are related to educational background and length of service in a certain period of time, strongly determine upward mobility independent of employment history.

Keywords: Non-regular employment, Stepping-stone hypothesis, Entrapment hypothesis, Event history analysis